

Título: Pasantías: comentarios al régimen nacional
Autor: Alegre, Carlos
Publicado en: La Ley Online;
Cita Online: AR/DOC/326/2010

1. Introducción

Las pasantías, prácticas profesionales, aprendizajes o el nombre que adopten, han sido instrumentos para el desarrollo de conocimientos y de habilidades específicas en el ámbito de cada profesión y han contribuido a facilitar el tránsito desde del mundo académico al profesional. En estos momentos estamos asistiendo a la implantación efectiva de un nuevo régimen a nivel nacional. La ley, sancionada a fines del año 2008, ha sido reglamentada ya por tres resoluciones recientes y, en términos generales, podemos decir que todo el sistema reacciona de manera radical a los abusos producidos bajo el imperio de las normas anteriores y que fueron expresamente derogadas.

El régimen considera a la pasantía como una figura de excepción y todo lo relativo a ella debe interpretarse de manera restrictiva, tendiendo a asimilarla más a una relación laboral que a una herramienta de tipo pedagógica. Si bien, tiende a proteger al pasante ante posibles inequidades, no promueve su reclutamiento y hace muy difícil la conjunción de la educación en el ámbito laboral. Representa la culminación de un proceso que comenzó en el año 2006 tendiente a sustituir el sistema anterior debido a diferentes falencias y, sobre todo, a su falta de reglamentación.

El vacío legal que crea no justifica la protección que se les dará a los pocos alumnos que las empresas u organismos contraten bajo este sistema. Actualmente no tenemos normas que regulen las prácticas obligatorias de los estudiantes en empresas, contempladas en los planes de estudio de numerosas carreras.

2. Desarrollo

En nuestra cultura occidental los gremios tuvieron un sistema de formación a través de la figura del aprendiz. Las familias formaban a sus propios miembros en el oficio y recibían a otros que vivían con ellas. Esos jóvenes solventaban los gastos de su manutención y de su formación; raramente recibían algún estipendio.

Miguel Angel, el genio del arte renacentista, mediante un contrato de aprendizaje comienza a formarse a los trece años en un prestigioso taller de pintura donde los nuevos solían empezara los diez años y pagaban por su educación; contrariamente al caso de Miguel Angel que recibió un estímulo porque demostró su talento precozmente. Luego entró como aprendiz en escultura, sin paga; posteriormente siguió formándose y trabajando bajo la protección de un gran mecenas. Diez años después pudo firmar su primer contrato como "escultor".

La formación del abogado no siempre requirió la obtención de un título; tampoco la del contador. Fueron pocos los grados universitarios habilitantes para una profesión. Un joven que deseaba ser abogado, debía formarse en un bufete y seguramente pasar el examen o la presentación ante sus futuros colegas, para luego incorporarse en algún colegio o corporación. Aún hoy, la legislación del estado de Nueva York, permite acceder al examen de reválida, que habilita al ejercicio profesional de abogados, a quienes hayan practicado algunos años, aunque no tengan el título de abogado (1).

En los planes de estudios de universidades extranjeras, e incipientemente en nuestro país, encontramos programas donde los alumnos deben estudiar un semestre y trabajar en otro, y esto por varios años. Por ello, cada día con mayor frecuencia, vemos en nuestros claustros a estudiantes extranjeros que se encuentran por intercambio para cursar materias o para adquirir experiencia laboral o, sencillamente, para aprender el idioma.

En Argentina, al igual que en otros muchos países, algunas empresas grandes -en general multinacionales- utilizan el régimen de pasantías en forma muy acotado; prefieren acudir a planes de formación de jóvenes profesionales, prácticas rentadas de verano o anuales. En realidad, hay un contrato laboral que cumple con los requisitos legales. Esos planes se publicitan en las universidades y en otros lugares; suele haber muchos aspirantes para las posiciones abiertas; son utilizados como instrumento de selección de personal habitualmente y sirven para una inserción primaria en el mundo del trabajo. Usualmente son programas bien planificados, rigurosos y con alto grado de supervisión; los criterios de selección son normalmente objetivos, transparentes y equitativos.

La normativa educativa nacional favorece y promueve la articulación entre el trabajo y la academia, muy conforme a lo que es usual a nivel internacional. Nuestro país aprovecha oficialmente la coyuntura internacional para atraer a estudiantes extranjeros; parece bueno, entre otras razones, para tener más presencia en el mundo, recibir jóvenes de otras culturas y fomentar que los nuestros se abran al mundo. Por otro lado, no es oneroso para el país, ya que esos estudiantes gastan bastante más de lo que reciben de las empresas u organismos, o del costo que representa al sistema educativo. Vemos la convocatoria en el sitio Web del Ministerio de Educación,

armonizada por la Disposición 20699/06 de la Dirección Nacional de Migraciones que contempla expresamente a los pasantes, con menores requisitos para obtener el visado que los que suelen imponer otros países.

El estado nacional, como todos los que tienen un sistema educativo orientado fundamentalmente a la satisfacción de la demanda laboral, ha incorporado la articulación entre educación y trabajo en gran parte de su oferta educativa. Algunas prácticas son voluntarias, otras, en cambio, son obligatorias. En este caso son requisitos para la obtención del título académico. De esa manera surgen las Prácticas Profesionales Supervisadas, exigidas en casi todas las carreras de Ingeniería o el Medicato en Medicina. Es difícil también imaginarse la Formación Profesional sin la adquisición de habilidades prácticas correspondientes, no sólo dentro el establecimiento educativo, sino también afuera de él. Este tipo de experiencia profesional ha sido incorporado también por un buen número de carreras universitarias y tecnicaturas.

Nuestro sistema universitario históricamente priorizó la colación de grados académicos de carácter profesional. Existen otras tradiciones donde la universidad es un ámbito de estudio para la especulación y el desarrollo de habilidades de análisis e investigación. La Ley de Educación Superior parece una buena conjunción de ambas tendencias. Actualmente la directriz europea, con el Proceso de Bolonia, enfatiza que las nuevas titulaciones tengan como finalidad la obtención de una formación general orientada a la preparación para el ejercicio de actividades de carácter profesional.

Asimismo, según las carreras, encontramos en las universidades del extranjero y también en forma incipiente en las del país, oficinas con nombres tales como Centro de Desarrollo Profesional, Departamento de Salidas Laborales y Pasantías, Secretaría de Extensión, etc. La senadora Osuna, en su página Web cita la labor que lleva a cabo la Red Nacional de Pasantías; desconocemos la existencia de esa comunidad social, sin embargo nos ilustra acerca de la importancia que se le quiere dar también desde el Legislativo a este tema.

El sistema nacional en materia de educación propende a difundir este tipo de prácticas como herramienta pedagógica incluyéndola en los planes de estudios. La vemos incorporadas en la Ley de Educación Nacional como objetivo principal para el ciclo secundario (2), tal como lo hacía la derogada Ley Federal de Educación para el ciclo polimodal (3). A la par, la Ley de Educación Técnico Profesional no sólo la establece como instrumento educativo, sino que fomenta la inserción laboral (4). En algunas jurisdicciones está vigente el sistema Dual (5), que es el sistema de alternancia en empresas o el tan difundido de alternancia en escuelas rurales (6). Por otro lado la Formación Profesional tiene rango constitucional (7) y la protege también la Declaración Universal de los Derechos Humanos (8). La ley de Educación Superior también se refiere a ella cuando define que uno de los fines de la instituciones universitarias es la capacitación científica y profesional específica para las distintas carreras que en ellas se cursen (9).

Nuestro régimen de pasantías

Podemos enunciar las siguientes características, haciendo un resumen que incluye la ley que crea el Sistema de Pasantías Educativas Nacional (10), su reglamentación (11), la reglamentación de la cobertura de salud (12) y la reglamentación de la actividad de registración del Ministerio de Educación (13):

1. Definición: pasantía es el conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas u organismos públicos sustantivamente relacionado con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas.

2. Pueden ser pasantes los estudiantes de la Educación Superior, de la Educación Permanente de Jóvenes y Adultos y de la Formación Profesional.

3. La edad mínima permitida es dieciocho años.

4. Se permite realizar pasantías en empresas con personería jurídica y organismos públicos. Tiene personería jurídica la persona física o jurídica inscripta ante la AFIP con al menos un empleado.

5. El régimen adquiere carácter de excepción, con características que tipifican una relación especial

6. No originan relación laboral.

7. No pueden ser de carácter obligatorio.

8. Sus fines son:

a. Complementar la formación académica.

b. Valorar el trabajo como elemento indispensable y dignificador para la vida.

c. Ser nexo entre la producción y la educación.

d. Incorporar saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales.

e. Aumentar el conocimiento y manejo de tecnologías vigentes.

f. Servir al proceso de orientación profesional.

g. Mejorar las posibilidades de inserción laboral.

h. Propender a la erradicación de relaciones laborales encubiertas.

9. Duración: plazo mínimo de dos meses y máximo de doce, con la posibilidad de una renovación adicional de seis meses.

10. Carga horaria: no más de seis horas y media por día, hasta veinte horas semanales.

11. Jornada diurna dentro de los días lunes a viernes, con la excepción de aquellas actividades que sólo puedan cumplirse los fines de semana y/o en jornada nocturna; en cuyo caso las entidades deberán solicitar autorización expresa.

12. Cupo:

a. Las empresas de hasta doscientos trabajadores, pueden contratar un pasante por cada diez trabajadores en relación de dependencia por tiempo indeterminado.

b. Aquéllas con doscientos uno o más trabajadores, el 7%.

c. En la administración pública nacional, provincial o municipal, hasta el 7% de la planta de personal presupuestada.

d. No hay límites para los discapacitados.

13. Asignación estímulo: es fija, no remunerativa y la cantidad mínima la establece el Convenio Colectivo de la actividad o, en su defecto, el Salario Mínimo Vital y Móvil. En el caso que los empleados se encuentren bajo un régimen de remuneraciones variables, el cálculo se efectuará sobre la base del promedio de las sumas liquidadas a los trabajadores de la entidad de la categoría correspondiente al pasante, en los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de pago de la asignación.

14. Cobertura médica de emergencias y ART a cargo de la empresa.

15. Cobertura de salud: es obligatorio cotizar en la Obra Social Sindical a cargo totalmente de la empresa.

16. El régimen de licencias se rige por el convenio aplicable o, en su caso, por la Ley de Contrato de Trabajo. Se equiparan los demás derechos a los de los empleados. Incorpora la licencia por maternidad pero sin goce de asignación estímulo. El tiempo de pasantías se incluye en el de periodo de prueba en caso de efectivización laboral.

17. El Régimen de Propiedad Intelectual es el previsto en la Ley de Contrato de Trabajo.

18. Las entidades educativas deben informar los acuerdos suscriptos a su comunidad para garantizar un sistema de transparencia y de igualdad de oportunidades en el acceso a las pasantías de los estudiantes.

19. Convenio marco: se suscribe entre la empresa y la entidad educativa, define los objetivos pedagógicos y demás obligaciones del régimen. Este convenio habilita para la suscripción de acuerdos individuales

20. Acuerdo individual: se suscribe entre la empresa, la entidad educativa y cada pasante; determina quienes serán el docente guía y el tutor en la empresa para desarrollar conjuntamente los objetivos pedagógicos y definir la forma de supervisión y evaluación.

21. La entidad educativa también estructura un legajo por cada pasante y supervisa el cumplimiento de los planes formativos.

22. El Ministerio de Educación crea el Registro Informativo de Convenios de Pasantías Educativas. Asume también la tarea de recepción y registro de los convenios marco suscriptos en la nación, provincias y municipios.

23. El Ministerio de Trabajo controla el cumplimiento de los objetivos en las empresas y organismos.

a. Cuando la empresa no cumpla con algo que tipifica la pasantía, se considera contrato laboral por tiempo indeterminado.

b. En caso de duda se entenderá que la relación es laboral.

24. Las entidades educativas pueden cobrar hasta un 5% de la asignación estímulo por gastos administrativos.

El sistema de pasantías hizo su aparición con el decreto 340/92, aunque la articulación educación y trabajo es de vieja data en nuestro país. Esa norma permitía pasantías con jornadas de ocho horas, por periodos de hasta

cuatro años; consideraba a esta práctica como una extensión de la formación académica y la asignación estímulo estaba prevista para los viajes y gastos de estudio. Todo esto fomentó abusos para bajar costos e incurrir en fraude laboral; de este modo, algunos casos terminaron en la Justicia.

En octubre de 1999 se publica una nueva ley de pasantías (14) que restringe la carga horaria a seis horas por jornada y la duración de los contratos hasta un año; incluye a las prácticas opcionales y a las obligatorias y siempre la pasantía queda dentro del ámbito educativo, siendo la entidad de contralor el Ministerio de Educación. Fue interesante la posibilidad de incluir como pasante al personal docente, con lo que se afirma la finalidad educativa de las pasantías. El Poder Ejecutivo nunca reglamentó esta ley; el único decreto que emitió, relacionado con el tema, fue el 487/00 que sustituyó un artículo y extendió el plazo máximo del contrato de pasantía a cuatro años. La modificación de dos palabras contribuyó a desvirtuar la figura del pasante.

Por otro lado, desde septiembre de 1998, regían bajo la égida del Ministerio de Trabajo dos figuras actualizadas (15): el contrato de trabajo de aprendizaje y un régimen especial de pasantías orientado fundamentalmente a la obtención del primer empleo.

La ley que crea el nuevo sistema de pasantías sólo dejó vigente el contrato de trabajo de aprendizaje y derogó expresamente:

* el régimen especial de pasantías del Ministerio de Trabajo;

* la práctica profesional obligatoria, exigida curricularmente;

* la que podían realizar los mayores de 16 años y menores de 18, especialmente en el tramo de Formación Profesional;

* la posibilidad de que docentes pudieran acceder a nuevos conocimientos dentro de una empresa.

Los enunciados de los fundamentos del Trámite Parlamentario del proyecto de ley, presentado en el año 2006, nos hablan de un tipo de prácticas obligatorias incluidas en los programas curriculares y otras optativas, destinadas a la inserción primaria en el mundo laboral, a las que denomina pasantías y que es necesario diferenciar (16). Se regula a estas últimas, y a las primeras -de carácter obligatorio- no les da otro marco legal que el de estar comprendidas dentro un plan de estudios. Las experiencias que tienen lugar fuera del ámbito del establecimiento educativo como las "prácticas docentes, residencias médicas, prácticas de hotelería, etc." -que son las que cita expresamente- quedan sin protección.

En un artículo de doctrina publicado en esta editorial (17) se demoniza el sistema de pasantías de nuestro país por haber servido al fraude laboral. Coincidimos sólo en algún aspecto en sus apreciaciones -no es este el lugar para analizarlas-; consideramos que si ha habido abusos, es porque se han implementado indebidamente los instrumentos de control. Estos corresponden primordialmente a las entidades educativas o, en su caso, al Ministerio de Educación, que son quienes tienen mayor interés en que sirvan como herramienta pedagógica. Aún así, podemos decir que, con todas las falencias, en general los resultados de las pasantías han sido satisfactorios para la maduración de los alumnos, la adquisición de habilidades específicas y también para la inclusión primaria en el mundo laboral.

Del mismo modo, la articulación entre la educación y el trabajo benefició las relaciones institucionales entre las universidades y las empresas. Las entidades educativas tuvieron más contacto con el mundo laboral y adaptaron los planes de estudio, en forma regular, conforme a lo que requería ese ambiente. La nueva ley reconoce a las pasantías el alto valor pedagógico (18) y destaca, entre sus fines "generar mecanismos fluidos de conexión entre la producción y la educación, a los efectos de interactuar recíprocamente entre los objetivos de los contenidos educativos y los procesos tecnológicos y productivos" (19).

Ambigüedad de la herramienta pedagógica

La ley, la reglamentación y otras exigencias administrativas nos confunden ciertamente. No sabemos si cuando hablamos de pasantías nos referimos a una figura laboral o a un instrumento de aprendizaje en el ámbito de la educación. Los pasantes reciben una paga, tienen similares beneficios a los trabajadores de la empresa y la misma obra social; también se reconoce el tiempo de pasantía, en el caso de una incorporación laboral, comprendido dentro del periodo de prueba y, ante la más mínima desprolijidad, se la convierte en una relación de trabajo. Curiosamente esto se da cuando las prácticas son opcionales, dejando sin protección a las que forman parte de los planes de estudios.

Estos aspectos nos llevan a pensar que hay algo que no es coherente en esta figura y tampoco en nuestro derecho. Por un lado existe una legislación educativa que es sistémica y que en todos los niveles fomenta la articulación entre el trabajo y la educación. Por otro, una reglamentación que, más que proteger al estudiante, entorpece el proceso educativo y añade obligaciones superfluas al empleador cuando equipara cualquier tipo de

práctica a una relación laboral.

El legislador dice haber realizado consultas a directivos, docentes y alumnos de las universidades e institutos que trabajan con la modalidad de pasantías, así como también a responsables de área, gerentes y directores de empresas que las alberga (20). No dudamos de estas consultas, tampoco sabemos el alcance que han tenido; no conocemos a ninguna esas personas, a pesar de movernos en ese ambiente y de estar en continua relación quienes se encargan del tema en universidades que son referentes nacionales.

Aspectos problemáticos

1. Vacío normativo. Con el régimen actual se ha creado una laguna legal para prácticas obligatorias. El sistema educativo exige un número de horas para determinadas carreras, además las universidades pueden establecer modalidades especiales utilizando programas especiales de educación y trabajo dentro de la órbita de su autonomía, como lo pueden hacer también las diferentes jurisdicciones. Asimismo, ningún docente podría acceder a conocimientos en una empresa bajo el sistema legal argentino, a no ser que sea empleado. Creemos que esta vacuidad se ha provocado intencionalmente por parte del legislador, aunque aún no llegamos a entender la razón. Dice textualmente:..."Ante la coexistencia de actividades de tipo práctico obligatorio incluidas en los programas curriculares (prácticas docentes, residencias médicas, prácticas de hotelería, etc.) con otras optativas destinadas a la inserción primaria en el mundo del trabajo de cumplimiento voluntario (pasantías propiamente dichas), resulta necesario clarificar las figuras y diferenciarlas". Y en otro lugar: "...Las acciones de formación práctica de cumplimiento obligatorio incluidas en programas curriculares de las unidades académicas quedan expresamente excluidas del alcance de esta norma". Todo esto, a pesar que hace mención expresa a "residencias programadas u otras formas de prácticas supervisadas" (21).

2. Riesgos jurídicos y económicos. La ley establece y la reglamentación reitera que, en caso de duda, la pasantía se convierte en relación laboral. En este punto surgen inquietudes por la falta de armonización entre los objetivos de los puestos de trabajo y los de la formación académica. Como hemos dicho, se trata de un régimen de excepción y, en este caso, la ambigüedad parece la única certeza.

3. Definición de personería jurídica. La interpretación que hace la reglamentación, aunque sea lo mínimo que exige el régimen de pasantías para su funcionamiento, es por lo menos poco prolijo, ya que una resolución está definiendo lo que ya ha realizado la ley de fondo. Nos parece llamativo que la reglamentación de un régimen de excepción tenga la misma fuerza legal que la definición que hace el Código Civil.

4. Obra Social. Acá surgen varios interrogantes. El primero se relaciona con el régimen de excepción: la pasantía es una extensión de la formación académica en un lugar de trabajo y el pasante está realizando una práctica equivalente a una materia; si la institución educativa no le da cobertura de salud, no entendemos porqué debe dársela la empresa u organismo. En segundo lugar, tampoco vemos la razón de que obligatoriamente se le deba otorgar la Obra Social Sindical. Si fuera importante que el pasante tuviera cobertura por riesgos de salud en el ambiente laboral, deberíamos recordar que los mismos están protegidos por la ART de la empresa u organismo y, además, habitualmente también por la extensión de los seguros de las universidades a los lugares donde hacen sus prácticas sus estudiantes.

Asimismo, la cobertura de salud según la letra de la ley debe tener las prestaciones previstas en la ley de Obras Sociales; entendemos que hace referencia a los beneficios y no a la manera en que se lleva a cabo. El espíritu que inspira al legislador es manifiesto y se refiere a que se le otorguen al pasante, por lo menos, los beneficios del Programa Médico Obligatorio o cobertura básica, sin interesar si el medio utilizado es la Obra Social correspondiente a la actividad principal del empleador u otro también adecuado.

Igualmente, habría que preguntarse si entre las atribuciones de la Superintendencia de Servicios de Salud están las de emitir normativas que obliguen a los empleadores, y también si puede intervenir en la actividad de la AFIP. La norma que crea a esa superintendencia solamente la faculta para que actúe "en calidad de ente de supervisión, fiscalización y control de los agentes que integran el Sistema Nacional del Seguro de Salud" (22); ni las empresas, ni la AFIP, integran este sistema.

5. Fuero competente. El sistema no ofrece una solución al tema en caso de litigio. La ley de pasantías por su misma naturaleza aplica un instrumento pedagógico y parecería correcto la intervención del fuero civil. Sin embargo, la entidad de contralor es el Ministerio de Trabajo y hay presunción de relación laboral en caso de duda, acá el fuero laboral sería el más apropiado.

6. Igualdad de oportunidades. A fin de garantizar este aspecto, la ley establece cómo debe procederse dentro de la entidad educativa y adelantamos que no será fácil su implementación. Deducimos que esas mismas oportunidades deben darse a los alumnos que tengan las mismas cualificaciones académicas. Aún así, existen dificultades, ya que hay factores de personalidad y preferencias de las empresas que se reflejan en los perfiles

buscados. Las universidades suelen publicar las búsquedas en carteleras. Muchas veces las envían por correo electrónico o tienen algún sistema de publicación de anuncios en la Web. También es frecuente que los alumnos consigan los lugares para hacer pasantías por sus propios medios. Sin embargo, los procesos en las empresas u organismos, coordinados y ejecutados muchas veces por expertos en el tema, tratan de armonizar la cultura empresaria con las cualificaciones individuales. Además, las empresas -grandes o pequeñas- pedirán la aprobación del quien será su tutor, y seguramente será esta persona un factor determinante en la incorporación de los pasantes.

7. Funcionamiento del mercado laboral. La ley obliga a las entidades educativas a realizar las convocatorias en momentos determinados con ofertas concretas, de ese modo, parece desconocer los mecanismos del mercado laboral. Este es fluctuante y las pasantías también, porque se mueven al unísono. Cuando los ciclos económicos son de expansión, la inversión impulsa la creación de fuentes de trabajo, entonces crece la demanda de empleados y también de pasantes. Inversión y creación de fuentes de la trabajo se correlacionan fuertemente; las normas no crean de por sí fuentes de trabajo. En todo caso, favorecen las condiciones para que la inversión sea protegida y, por consiguiente, podrían aumentar los empleos disponibles.

8. Atribuciones para reglamentar la ley. Los considerandos de la reglamentación dicen que los ministerios tienen la facultad de reglamentar la ley porque ésta expresamente se la otorga. El texto dice lo siguiente: "...Que la presente se dicta en virtud de las atribuciones emergentes de la Ley N° 26.427 (23)...". Lamentablemente no hemos encontrado en ningún lugar de la ley las "atribuciones" de ningún ministerio para reglamentarla. Sí hallamos la designación Ministerio de Trabajo como entidad de contralor (24) y al Ministerio de Educación (25) le exige la creación de un registro, el control de los objetivos pedagógicos y la intervención en caso de denuncias. Solamente otorga al Ministerio de Trabajo la facultad de reglamentar el cupo de pasantes y el número de alumnos por tutor (26); la resolución conjunta así lo hace (27). Todo parece indicar que la reglamentación deba ser realizada por decreto.

3. Conclusión

Entendemos que con la presente normativa y con los proyectos que están en el congreso actualmente, se tiende a eliminar la figura de las pasantías, la razón que las impulsa y su exclusión del sistema educativo como herramienta pedagógica; contrariamente a lo sustentado en las leyes de Educación Nacional, la de Educación Técnico Profesional y la Constitución Nacional, que fomentan la articulación entre la educación y el trabajo y valoran la inserción laboral.

Por otro lado, se ha creado una laguna legal que amerita urgente resolución: no hay normativa nacional que regule las prácticas obligatorias previstas en los planes de estudios de carreras universitarias y terciarias. Al mismo tiempo la ley prohíbe contratar pasantes menores de 18 años, aún cuando la legislación laboral permite la incorporación al mundo del trabajo a los mayores de 16 años, y es interesante comprobar que precisamente en esa franja etárea es cuando se dan las mayores oportunidades para la culminación de las prácticas de la Formación Profesional en la educación técnica. Esto, sumado al gran número de jóvenes que no trabaja ni estudia en esta etapa crucial de su vida.

Pensamos que, con la nueva ley de pasantías, la reglamentación y las normas complementarias, será difícil que un patrono considere seriamente contratar pasantes. Los beneficios que podría obtener por el esfuerzo de formar a alumnos para que terminen su formación académica no compensarían ni los gastos ni los riesgos a los que se expone por utilizar esta figura.

(1) "The New York State Board of Law Examiners. Court Rules for Admission of Attorneys and Counselors at Law. 520.4 Study of law in law office". http://www.nybarexam.org/Rules/Rules.htm#520.4 capturado el 14/12/2009.

(2) Ley 26.206, artículos 30, g) y 33.

(3) Ley 24.195, artículo 16, d).

(4) Ley 26.058, artículos 10, f), 14, 15 y 16.

(5) Decreto P. E. Santa Fe N° 1757/83.

(6) Constitución de la Provincia de Santa Fe, artículo 119.

(7) Constitución Nacional, artículo 75, inciso 19.

(8) Constitución Nacional, el artículo 22 incorpora la Declaración Universal de los Derechos Humanos; ver artículo 26, 1.

(9) Ley 24.52, artículo 27.

(10) Ley 26.427.

(11) Ministerio de Trabajo y Ministerio de Educación, Resolución Conjunta 825/09 y 338/09.

(12) Ministerio de Salud, Superintendencia de Servicios de Salud, Resolución 1225/09.

(13) Ministerio de Educación, Secretaría de Políticas Universitarias, Resolución 662/09.

(14) Ley 25.165

(15) Ley 25.013, artículos 1° y 2°.

(16) Cámara de Diputados de la Nación, N° de Expediente 6090-D-2006. Trámite Parlamentario 151, 12/10/2006 y H. Senado de la Nación, N° de Expediente 131/07, 22/11/2007.

(17) Recalde, Mariano. Reforma en el sistema de pasantías educativas. DT2009 (marzo), 293 - Sup. Act. 07/04/2009, 1.

(18) Ley 26.427, artículo 2.

(19) Ley 26.427, artículo 4.

(20) Cámara de Diputados de la Nación, N° de Expediente 6090-D-2006. Trámite Parlamentario 151 12/10/2006 y H. Senado de la Nación, N° de Expediente 131/07, 22/11/2007

(21) Ibídem.

(22) Decreto PEN 1615/96, artículo 2°

(23) Resolución Conjunta N° 825/2009 y N° 338/2009, último Considerando.

(24) Ley 26.427, Artículo 19.

(25) Ley 26.427, Artículo 20.

(26) Ley 26.427, Artículo 21.

(27) Resolución Conjunta N° 825/2009 y N° 338/2009, Artículo 14.